BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Organisasi

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Awal mula pembentukan Bappeda bermula ketika pada tahun 1972 Pemerintah Provinsi Jawa Barat melakukan penyempurnaan Badan Perancang Pembangunan Daerah (Bappemda). Provinsi Jawa Barat dengan membentuk Badan Perancang Pembangunan Kotamadya (Bappemko) dan Badan Perancang Pembangunan Kabupaten (Bappemka), yang merupakan badan perencanaan pertama di Indonesia yang bersifat regional dan lokal serta ditetapkan dengan SK Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 43 Tahun 1972.

Setelah berjalan 2 tahun, kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dikukuhkan dan diakui dengan SK Presiden No. 15 Tahun 1974, sedangkan untuk Daerah Tingkat II masih berlaku SK Gubernur. Baru kemudian dengan SK Presiden No. 27 Tahun 1980, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II diakui secara nasional. Dengan SK Presiden tersebut, lahirlah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I atau Bappeda Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II atau Bappeda Tingkat II. Pertimbangan yang mendasari terbitnya SK Presiden No. 27 Tahun 1980, yaitu:

1. Untuk meningkatkan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatan keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan regional;
2. Untuk menjamin laju perkembangan, keseimbangan, dan kesinambungan pembangunan di daerah diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah, dan terpadu.

Dalam lingkup Kota Bandung sendiri, pembentukan Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung didasarkan pada Perda No. 21 Tahun 1981 dan Perda No. 24 Tahun 1981, sebagaimana telah mengalami penyesuaian sejalan dengan perubahan paradigma pembangunan. Seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, maka Pemerintah Kota Bandung menata kembali Struktur Organisasi Perangkat Daerahnya, termasuk merubah nama Bappeda Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung menjadi Bappeda Kota Bandung.

Perubahan ini ditetapkan dengan Perda Kota Bandung No. 06 Tahun 2001 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Tingkat Kota Bandung, sedangkan uraian tugas dan fungsinya ditetapkan dengan Perda No. 17 Tahun 2001 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung. Kemudian dengan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Daerah, maka keberadaan lembaga Bappeda di masing-masing daerah disesuaikan dengan tuntutan reformasi dan kebutuhan daerahnya dalam rangka pemenuhan optimalisasi pelayanan kinerja. Terkait dengan hal tersebut, susunan organisasi Bappeda Kota Bandung kembali ditetapkan dengan Perda No. 12 tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Bandung.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang diubah dengan Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Pemerintahan Daerah menjadi tonggak penting dimulainya pelaksanaan otonomi tersebut, sehingga daerah memiliki kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Konsekuensi dari pelaksanaan Undang-Undang tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi

- **Visi**

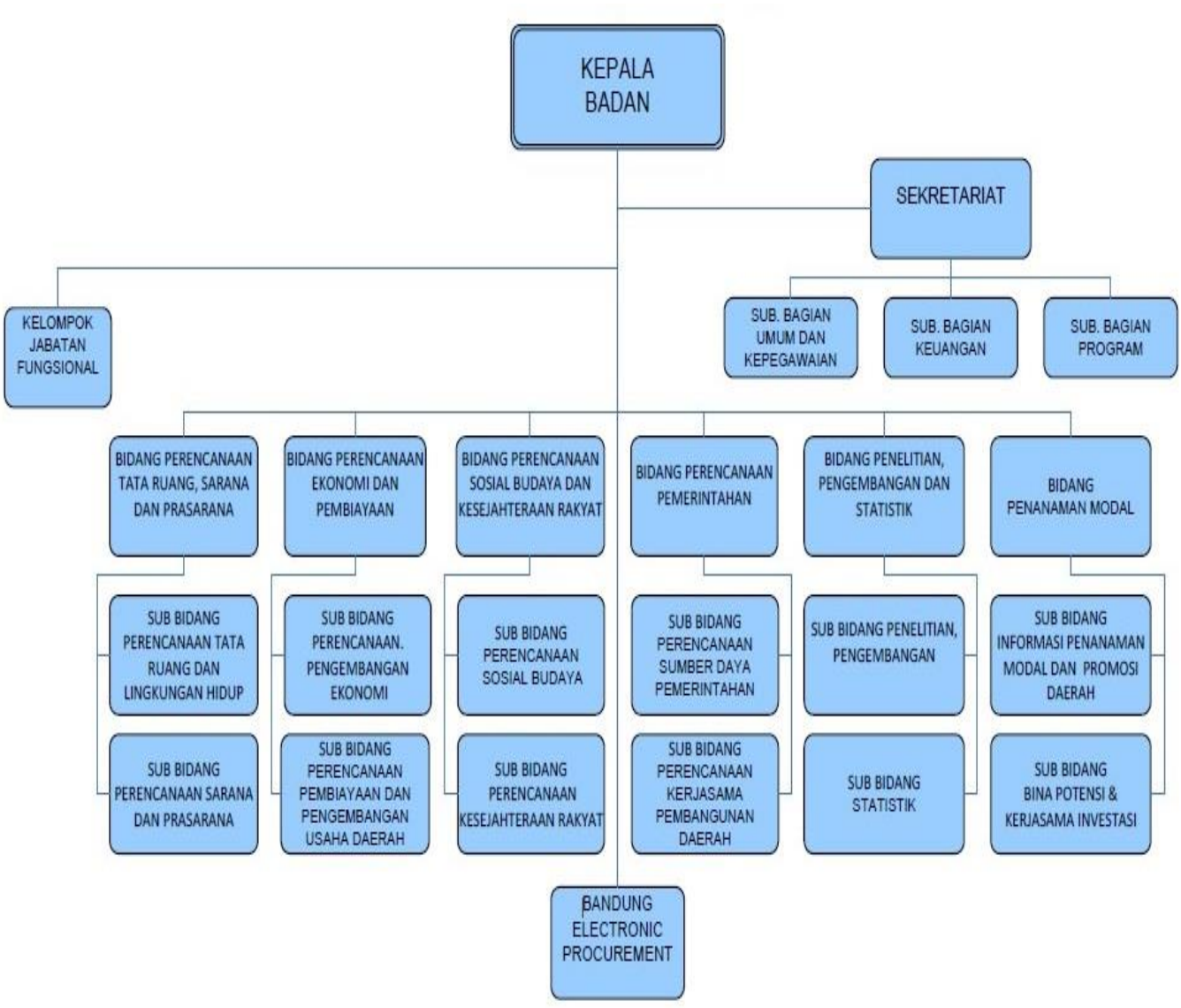
Lembaga Perencana Pembangunan yang Berkualitas, Aspiratif dan Aplikatif Guna Mewujudkan Kota Bandung, Unggul, Nyaman & Sejahtera.

- **Misi**

1. Mewujudkan Perencanaan Pembangunan yang Aspiratif dan Aplikatif
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas system layanan perencanaan pembangunan yang memadai.
3. Meningkatkan iklim dan kerjasama dalam bidang penanaman modal
4. Mewujudkan aparatur perencana pembangunan daerah yang profesional dan berdisiplin
5. Mewujudkan pertanggungjawaban keuangan yang wajar, akurat, akuntabel, dan pelaksanaan kinerja yang optimal

4.1.3 Struktur Organisasi

Secara lengkap bagan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung dapat dilihat dalam Gambar 4.1



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bappeda Kota Bandung

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	60,2
2	Perempuan	35	39,7

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di BAPPEDA Kota Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki - laki, yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 60,2% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang atau sebesar 39.7% . Banyaknya pegawai laki – laki di bappeda kota bandung dikarenakan jenis pekerjaan yang dihadapi lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	25 – 35 tahun	12	13,6
2	36 – 45 tahun	48	54,5
3	46 – 55 tahun	24	27,2
4	Lebih dari 55 tahun	4	4,5

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar usia responden yang bekerja pada Bappeda kota Bandung yaitu sebanyak 48 orang atau 54,5% berada pada usia 36 – 45 tahun. Hal ini disebabkan karena pada usia 36 – 45 tahun seorang pegawai dianggap sudah matang dalam mengemban jabatan struktural di Bappeda kota bandung.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	25	28,4
2	6 – 10 tahun	21	23,8
3	11 – 15 tahun	19	21,5
4	16 – 20 tahun	8	9,1
5	Lebih dari 20 tahun	15	17,1

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat mayoritas pegawai Bappeda Kota Bandung memiliki masa kerja antara 0-5 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 28,4%. Hal ini dikarenakan adanya kebijakan regenerasi pegawai yang dilakukan oleh pihak Bappeda, agar instansi tersebut bisa terus bersaing dan dapat terus meningkatan kinerjanya.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	0	0
2	Diploma	13	14,7
3	Sarjana	48	54,5
4	Pascasarjana	27	30,6

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak pegawai di Bappeda Kota Bandung adalah berpendidikan S1 yaitu sebesar 54,5%. Hal ini dikarenakan Bappeda Kota Bandung dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi jenjang pendidikan minimal lulusan sarjana.

4.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari bab sebelumnya.

Analisis deskripif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

4.3.1 Variabel kualitas kehidupan kerja (X_1)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kualitas kehidupan kerja (X_1). Dari 88 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai kualitas kehidupan kerja (X_1) sebagai berikut.

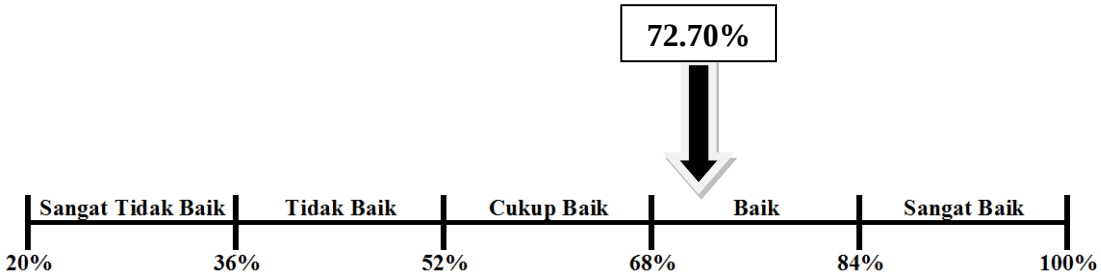
Tabel 4.5
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel kualitas kehidupan kerja (X_1)

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Keterlibatan Karyawan	331	440	75,22	Baik
2		318	440	72,27	Baik
3	Pengembangan Karir	332	440	75,45	Baik
4		290	440	65,90	Cukup
5	Penyelesaian Masalah	310	440	70,45	Baik
6		326	440	74,09	Baik
7	Komunikasi	318	440	72,27	Baik
8		318	440	72,27	Baik
9	Fasilitas yang Tersedia	293	440	66,59	Cukup
10		360	440	81,81	Sangat Baik
11	Rasa Aman terhadap Pekerjaan	340	440	77,27	Baik
12		308	440	70,00	Baik
13	Keselamatan Lingkungan Kerja	318	440	72,27	Baik
14		318	440	72,27	Baik
15	Kompensasi yang Seimbang	319	440	72,50	Baik
16		332	440	75,45	Baik
17	Rasa Bangga terhadap Organisasi	305	440	69,31	Baik
18		322	440	73,18	Baik
TOTAL		**5758**	**7920**	**72,70**	**Baik**

Sumber: Data diolah

Pada variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan jumlah item pernyataan 18 butir dan jumlah responden 88 orang, diperoleh total skor aktual

sebesar 5758 atau dengan persentase sebesar 72,70%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 18 butir pernyataan mengenai kualitas kehidupan kerja (X_1) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 18 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kualitas kehidupan kerja (X_1) termasuk dalam kategori "Baik".

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, yang memuat 9 indikator. Diperoleh Skor aktual terbesar 81,81% dengan kriteria sangat baik, yaitu berada pada indikator Fasilitas yang tersedia. Sedangkan skor aktual terkecil yaitu 65.90% dengan kriteria cukup, berada pada indikator pengembangan karier.

Menurut Cascio (2003), kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan

bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Keterlibatan Karyawan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu selalu diikutsertakan atau dilibatkan oleh pimpinan dalam kegiatan organisasi.	F	26	34	15	7	6
		%	29,54	38,63	17,04	7,95	6,81
2	Bapak / Ibu merasa bahwa dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan tidak melibatkan pegawai.	F	19	35	21	9	5
		%	21,59	39,72	22,72	10,22	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1 sebagian besar responden yaitu 34 responden (38,63%) menyatakan setuju bahwa pegawai selalu diikutsertakan atau dilibatkan dalam semua kegiatan organisasi , dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 35 responden (39,72%) menyatakan setuju bahwa dalam proses pengambilan keputusan organisasi, pegawai tidak dilibatkan.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bappeda, selalu dilibatkan dalam semua kegiatan organisasi, akan tetapi dalam proses pengambilan keputusan

organisasi, pegawai tidak dilibatkan, karena memang dalam pengambilan keputusan ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab pimpinan.

2) Pengembangan Karier

Pengembangan Karier di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Pengembangan Karier

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	F	24	38	13	8	5
		%	27,27	43,18	14,77	9,09	5,68
2	Bapak / Ibu merasa bahwa dalam proses pengembangan karier pegawai, hanya pegawai-pegawai tertentu saja yang bisa mengikuti.	F	14	29	20	19	6
		%	15.90	32,95	22,72	21,59	6,81

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 38 responden (43,18%) menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 29 responden (32,95%) menyatakan setuju bahwa dalam proses pengembangan karier pegawai, hanya pegawai-pegawai tertentu saja yang bisa mengikutinya.

Dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan karier di Bappeda, semua pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, melalui peningkatan

pengetahuan dan keterampilan, akan tetapi hanya sebagian pegawai yang bisa mengikutinya karena hanya dipilih pegawai yang berprestasi serta yang mempunyai kinerja yang baik.

3) Penyelesaian Masalah

Penyelesaian Masalah di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Penyelesaian Masalah

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikan.	F	19	32	20	10	7
		%	21,59	36,36	22,72	11,36	7,9
2	Dalam menyelesaikan konflik yang ada, selalu diselesaikan dengan keputusan bersama.	F	21	36	20	6	5
		%	23,96	40,90	22,72	6,81	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 32 responden (36,36%) menyatakan setuju bahwa setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikannya, dan pada pernyataan item ke-2 sebanyak 36 responden (40,90%) menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan konflik yang ada, selalu diselesaikan dengan keputusan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penyelesaian masalah di bappeda, setiap ada konflik, baik dengan rekan kerja maupun pekerjaan, pimpinan selalu membantu menyelesaikannya dengan berdasarkan keputusan bersama.

4) Komunikasi

Komunikasi di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Komunikasi

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Komunikasi yang terjalin, baik antar pegawai maupun dengan pimpinan berjalan dengan baik.	F	23	30	19	10	6
		%	26,13	34,09	21,59	11,36	6,81
2	Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat.	F	19	35	20	9	5
		%	21,59	39,77	22,72	10,22	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 30 responden (34,09%) menyatakan setuju bahwa komunikasi yang terjalin, baik antar pegawai maupun dengan pimpinan berjalan dengan baik. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 35 responden (39,77%) menyatakan bahwa Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi di Bappeda kota bandung berjalan dengan baik, dan pertukaran informasi yang terjalin diantara rekan kerja berjalan dengan cepat.

5) Fasilitas yang Tersedia

Fasilitas yang tersedia di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Faslilitas yang Tersedia

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasa bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di bappeda belum lengkap.	F	15	29	20	18	6
		%	17,04	32,95	22,72	20,45	6,81
2	Bapak / Ibu merasa bahwa fasilitas penunjang pekerjaan selama ini belum memadai.	F	34	27	15	5	7
		%	38,63	30,68	17,04	5,68	7,95

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 29 responden (32,95%) menyatakan setuju bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di bappeda belum lengkap. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 34 responden (38,63%) menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas penunjang pekerjaan selama ini belum memadai.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung fasilitas yang tersedia belum lengkap, hal ini terlihat dari sarana dan prasarana yang tersedia belum lengkap, sehingga mengganggu kinerja pegawai dalam proses pekerjaan sehari-harinya.

6) Rasa Aman terhadap pekerjaan

Rasa Aman terhadap pekerjaan di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Rasa Aman terhadap Pekerjaan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / ibu merasa yakin bahwa pimpinan tidak akan melakukan mutasi tanpa ada alasan yang jelas.	F	39	29	13	3	4
		%	44,31	32,95	14,77	3,40	4,54
2	Bapak / Ibu merasa bahwa dengan bekerja sebagai PNS di Bappeda, masa depan lebih terjamin.	F	19	22	34	10	3
		%	21,59	25	38,63	11,36	3,40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 39 responden (44,31%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai yakin bahwa pimpinan tidak akan melakukan mutasi tanpa ada alasan yang jelas. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 34 responden (38,63%) menyatakan ragu-ragu dengan bekerja sebagai pns di bappeda, masa depan lebih terjamin.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai merasa aman terhadap pekerjaan yang mereka jalankan selama ini, hal ini terlihat dari keyakinan para pegawai yang menyatakan bahwa pimpinan mereka tidak akan melakukan mutasi tanpa ada alasan yang jelas.

7) Keselamatan Lingkungan Kerja

Keterlibatan Karyawan di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Keselamatan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja dilingkungan Bappeda.	F	22	31	22	5	8
		%	25	35,22	25	5,68	9,09
2	Bapak / Ibu merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan selama ini, tidak membahayakan.	F	19	35	20	9	5
		%	21,59	39,77	22,72	10,22	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 31 responden (35,22%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa terlindungi dengan jaminan kemanan bekerja dilingkungan bappeda. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 35 responden (39,77%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dijalankan selama ini tidak ada unsur – unsur yang yang membahayakan.

Dapat disimpulkan bahwa di bappeda pegawai merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja dilingkungan bappeda, dan pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan selama ini tidak membahayakan.

8) Kompensasi yang Seimbang

Kompensasi yang Seimbang di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kompensasi yang Seimbang

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu puas dengan Gaji dan Tunjangan yang selama ini diterima, karena sesuai dengan apa yang dikerjakan.	F	27	27	17	8	9
		%	30,68	30,68	19,31	9,09	10,22
2	Bapak / Ibu merasa bahwa gaji atau tunjangan yang selama ini diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.	F	25	33	20	5	5
		%	28,40	37,50	22,72	5,68	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.13 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 27 responden (30,68%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang selama ini diterima. dan pada pernyataan item ke-2 sebanyak 33 responden (37,50%) menyatakan setuju bahwa gaji atau tunjangan yang selama ini diberikan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Siagian (2004) bahwa imbalan yang diterima oleh pegawai harus sepadan dengan imbalan orang lain yang melakukan perkerjaan sejenis.

9) Rasa Bangga terhadap Organisasi

Rasa Bangga terhadap Organisasi di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Rasa Bangga terhadap Organisasi

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu bangga bisa bekerja di Bappeda.	F	17	29	28	6	8
		%	19,31	32,95	31,81	6,81	9,09
2	Bapak / Ibu merasa biasa saja dengan status pegawai bappeda, karena pada dasarnya bekerja diintansi manapun sama.	F	20	35	21	7	5
		%	22,72	39,77	23,86	7,95	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 29 responden (32,95%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa bangga bekerja di Bappeda. dan pada pernyataan item ke 2 sebanyak 35 responden (39,77%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa biasa saja dengan status sebagai pegawai bappeda, karena pada dasarnya bekerja diinstansi manapun sama.

Dapat disimpulkan di Bappeda kota bandung, bahwa para pegawai merasa bangga terhadap organisasi. Mereka merasa bangga bisa bekerja untuk bappeda. Akan tetapi ada sebagian yang merasa bahwa mereka merasa biasa saja bekerja di bappeda.

4.3.2 Variabel semangat kerja (X_2)

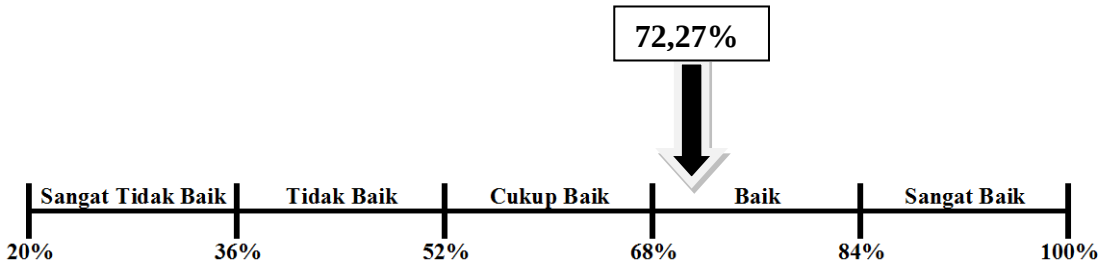
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel semangat kerja (X_2). Dari 88 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai semangat kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.15
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel semangat kerja (X_2)

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Absensi	320	440	72,72	Baik
2		370	440	84,09	Sangat Baik
3	Kualitas	330	440	75,00	Baik
4		316	440	71,81	Baik
5	Disiplin	320	440	72,72	Baik
6		316	440	71,81	Baik
7	Kreativitas Karyawan	321	440	71,95	Baik
8		384	440	71,81	Baik
9	Sikap dan Minat Kerja	370	440	84,09	Sangat Baik
10		316	440	87,27	Sangat Baik
TOTAL		**3363**	**4400**	**72,27**	**Baik**

Sumber: Data diolah

Pada variabel samangat kerja (X_2) dengan jumlah item pernyataan 10 butir dan jumlah responden 88 orang, diperoleh total skor actual sebesar 3363 atau dengan persentase sebesar 72,27%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 10 butir pernyataan mengenai semangat kerja (X_2) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel semangat kerja (X_2), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai semangat kerja (X_2) termasuk dalam kategori "Baik".

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, yang memuat 5 indikator. Diperoleh Skor aktual terbesar 87,27% dengan kriteria sangat baik yaitu berada pada indikator sikap dan minat kerja. Sedangkan skor aktual terkecil yaitu 71.81% berada pada indikator kreativitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Absensi

Absensi di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Absensi

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja.	F	19	35	22	7	5
		%	21,59	39,77	25	7,95	5,68
2	Bapak / Ibu merasa bahwa absensi sangatlah penting untuk peningkatan disiplin dalam bekerja.	F	52	16	9	8	3
		%	59,09	18,18	10,22	9,09	3,40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.16 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 35 responden (39,77%) menyatakan setuju bahwa para pegawai harus hadir tepat waktu dikantor setiap hari kerja. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 52 responden (59,09%) menyatakan setuju absensi sangatlah penting untuk peningkatan disiplin dalam bekerja.

2) Kualitas

Absensi di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu selalu berusaha memberikan hasil terbaik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	F	23	34	21	6	4
		%	26,13	38,63	23,86	6,81	5,45
2	Bapak / Ibu diberikan untuk berkreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	F	12	50	11	8	7
		%	13,63	56,81	12,5	9,09	7,95

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.17 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 34 responden (38,63%) menyatakan setuju bahwa para pegawai selalu berusaha memberikan hasil terbaik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan. dan pada pernyataan item ke-2 sebanyak 50 responden (56,81%) menyatakan setuju bahwa para pegawai diberikan kebebasan untuk berkreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai selalu berusaha untuk memberikan hasil terbaik didalam menyelesaikan setiap pekerjaan, selain itu para

pegawai juga diberikan kebebasan dalam berkreativitas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

3) Disiplin

Disiplin di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.18

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Disiplin

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	F	19	35	22	7	5
		%	21,59	39,77	25	7,95	5,68
2	Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.	F	12	50	11	8	7
		%	13,63	56,81	12,50	9,09	7,95

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.18 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 35 responden (39,77%) menyatakan setuju bahwa para pegawai harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 50 responden (56,81%) menyatakan setuju bahwa pegawai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai pegawai harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan harus sesuai dengan

waktu yang telah ditentukan, dan pegawai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

4) Kreativitas Karyawan

Kreativitas Karyawa di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kreativitas Karyawan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu diberikan kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja.	F	20	33	24	6	5
		%	22,72	37,50	27,27	6,81	5,68
2	Bapak / Ibu merasa bahwa kreativitas bapak atau ibu dalam bekerja cenderung tidak berkembang, karena adanya standarisasi dalam pekerjaan	F	57	16	8	4	3
		%	64,77	18,18	9,09	4,54	3,40

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.19 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 33 responden (37,50%) menyatakan setuju bahwa para pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja. dan pada pernyataan item ke-2 sebanyak 57 responden (64,77%) menyatakan sangat setuju bahwa kreativitas pegawai dalam bekerja cenderung tidak berkembang, karena adanya standarisasi dalam pekerjaan .

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Akan tetapi karena adanya standarisasi dalam pekerjaan, kreativitas pegawai dalam bekerja cenderung tidak berkembang.

5) Sikap dan Minat Kerja

Sikap dan Minat Kerja di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Sikap dan Minat Kerja

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasa antusias serta bangga dengan semua pekerjaan yang dijalani selama ini.	F	52	16	9	8	3
		%	59,09	18,18	10,22	9,09	3,40
2	Bapak / Ibu tidak bersedia bekerja diluar jam kerja.	F	12	50	11	8	7
		%	13,63	56,81	12,50	9,09	7,95

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.20 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 52 responden (59,09%) menyatakan sangat setuju bahwa para pegawai merasa antusias serta bangga dengan semua pekerjaan yang dijalani selama ini. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 50 responden (56,81%) menyatakan setuju bahwa pegawai tidak bersedia bekerja diluar jam kerja.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai merasa antusias serta bangga dengan semua pekerjaan yang dijalani selama ini, akan tetapi para pegawai tidak bersedia bekerja diluar jam kerja.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

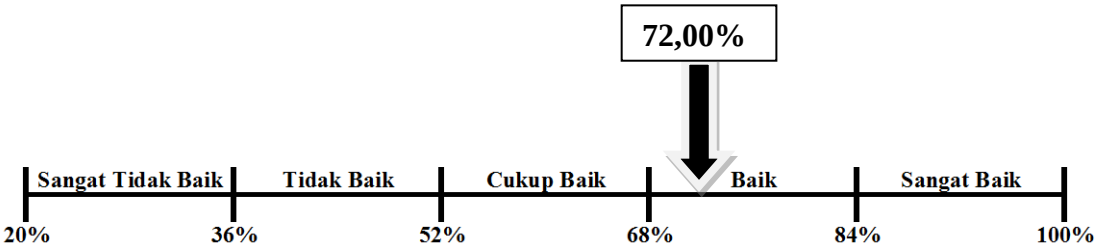
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel komitmen organisasi (Y). Dari 88 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai komitmen organisasi (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.21
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel komitmen organisasi (Y)

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	Komitmen Affektif	318	440	72,27	Baik
2		330	440	69,77	Baik
3	Komitmen Kelanjutan	307	440	70,45	Baik
4		310	440	75,00	Baik
5	Komitmen Normatif	331	440	75,22	Baik
6		305	440	69,31	Baik
TOTAL		**1901**	**2640**	**72,00**	**Baik**

Sumber: Data diolah

Pada variabel komitmen organisasi (Y) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 88 orang, diperoleh total skor sebesar 1901 atau dengan persentase sebesar 72,00%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai komitmen organisasi (Y) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai variabel komitmen organisasi (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai komitmen organisasi (Y) termasuk dalam kategori "Baik".

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, yang memuat 3 indikator. Diperoleh Skor aktual terbesar 75,22% dengan kriteria baik yaitu berada pada indikator Komitmen Normatif. Sedangkan skor aktual terkecil yaitu 69.77% berada pada indikator komitmen affektif.

Menurut Allen dan Meyer (1991, dalam Satta,2000) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan padatiga bentuk (*Three Component Model of Organizational Commitment*); *affective, normative, dan continuance commitment.* "Komitmen organisasional terdiri dari tigadimensi. Pertama, karyawan dengan *affective commitment* yang kuat (pengenalan dan keterikatan pada organisasi) pada pekerjaan secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Kedua, karyawan yang memiliki hubungan dengan organisasi yang didasarkan pada *continuance commitment* (menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan meninggalkan organisasi) yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ketiga, karyawan dengan *normative commitment* (perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial) merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi". (Meyer dan Allen, 1990, dalam Pare, et al., 2000)

Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Komitmen Affektif

Komitmen Affektif di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Affektif

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasakan adanya rasa memiliki terhadap organisasi ditempat anda bekerja.	F	19	35	10	9	5
		%	21,59	39,77	22,72	10,22	5.68
2	Bapak / Ibu merasa bahwa masalah yang terjadi dengan organisasi, bukanlah masalah bapak / ibu.	F	23	38	14	8	5
		%	26,13	43,18	15,90	9,09	5,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.22 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 35 responden (39,77%) menyatakan setuju bahwa para pegawai merasakan adanya rasa memiliki terhadap organisasi ditempat mereka bekerja. dan pada pernyataan item ke 2 sebanyak 38 responden (43,18%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa masalah yang terjadi dengan organisasi, bukanlah masalah mereka melainkan masalah pimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai merasakan adanya rasa memiliki terhadap organisasi ditempat mereka bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam luthans, 2006:249) Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dab keterlibatann didalam organisasi.

2) Komitmen Kelanjutan

Komitmen Kelanjutan di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.23

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Kelanjutan

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Alasan Bapak / Ibu tetap bekerja di Bappeda adalah karena adanya keyakinan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini adalah yang terbaik.	F	22	28	15	17	6
		%	25	31,81	17,04	19,31	6,81
2	Bapak / Ibu merasa tidak ada jaminan untuk tetap bertahan bekerja di bappeda, apabila ada tawaran yang lebih menarik dar perusahaan lain.	F	19	32	20	10	7
		%	21,59	36,36	22,72	11,36	7,95

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.23 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 28 responden (31,81%) menyatakan setuju bahwa para pegawai tetap bekerja di Bappeda adalah karena adanya keyakinan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini adalah yang terbaik. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 32 responden (36,36%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa tidak ada jaminan untuk tetap bertahan bekerja di bappeda, apabila ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai tetap bekerja di Bappeda adalah karena adanya keyakinan bahwa pekerjaan yang dijalankan saat ini adalah yang terbaik. Dan pegawai merasa bahwa tidak ada jaminan untuk tetap

bertahan bekerja di bappeda, apabila ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain.

3) Komitmen Normatif

Komitmen Affektif di Bappeda Kota Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.24

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Komitmen Normatif

No	Pernyataan		Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	STS
1	Bapak / Ibu merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, karena memang sudah berkomitmen untuk tetap bekerja di Bappeda.	F	25	33	19	6	5
		%	28,40	37,50	21,59	6,81	5,68
2	Bapak / Ibu tidak bersedia bekerja melebihi dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.	F	17	32	20	13	6
		%	19,31	36,36	22.72	14,77	6,81

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.24 diatas yang memuat 2 item pernyataan. Terlihat pada item ke-1, sebagian besar responden yaitu 33 responden (37,50%) menyatakan setuju bahwa para pegawai merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, karena memang sudah berkomitmen untuk tetap bekerja di Bappeda. dan pada pernyataan item ke-2, sebanyak 32 responden (36,36%) menyatakan setuju bahwa pegawai merasa bersedia bekerja melebihi dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa di Bappeda kota bandung, pegawai merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, karena memang sudah berkomitmen untuk tetap bekerja di Bappeda. Hal tersebut sejalan dengan

pendapat yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam luthans, 2006:249) Komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh kualiatas kehidupan kerja, semangat kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows. Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.25

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.697	1.136		-1.493	.139
	kualitas kehidupan kerja	.321	.015	.900	22.023	.000
	semangat kerja	.060	.027	.090	2.199	.031

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1.697 + 0.321\ X_1 + 0.060\ X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -1.697. artinya jika variabel komitmen organisasi (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata komitmen organisasi akan bernilai -1.697.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan komitmen organisasi (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara semangat kerja dan komitmen organisasi. Dimana, semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi, dan semakin baik semangat kerja, maka komitmen organisasinya juga akan semakin tinggi.

4.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara kualitas kehidupan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasi. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (kualitas kehidupan kerja) dengan Y (komitmen organisasi), apabila X_2 (semangat kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.26

Korelasi Secara parsial Antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi

Correlations

Control Variables			kualitas kehidupan kerja	komitmen organisasi
semangat kerja	kualitas kehidupan kerja	Correlation	1.000	.922
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	85
	komitmen organisasi	Correlation	.922	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	85	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.922 dengan arah positif. Artinya kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi, dikatakan sangat kuat karena nilai korelasi sebesar 0.922 berada pada interval 0.81 – 1 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi. Hal ini sejalan dengan Penelitian Lawler dan Mueller (Kaihatu dan Rini, 2007) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

B. secara korelasi parsial antara X_2 (semangat kerja) dengan Y (komitmen organisasi), apabila X_1 (kualitas kehidupan kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.27

Korelasi Secara parsial Antara semangat kerja dan komitmen organisasi

Correlations

Control Variables			semangat kerja	komitmen organisasi
kualitas kehidupan kerja	semangat kerja	Correlation	1.000	.232
		Significance (2-tailed)	.	.031
		Df	0	85
	komitmen organisasi	Correlation	.232	1.000
		Significance (2-tailed)	.031	.
		Df	85	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.232 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara semangat kerja dan komitmen organisasi searah. Hubungan antara variabel X_2 (semangat kerja) dan Y (komitmen organisasi) dikatakan rendah karena korelasi sebesar 0.232 berada pada interval 0.21 – 0.40 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Lawler dan Muller (dalam Currivan, 2000) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting terhadap komitmen organisasional. Semangat dan pandangan positif karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan akan berdampak pada kinerja dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya.

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (kualitas kehidupan kerja) dan X_2 (semangat kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) dapat diketahui dengan menggunakan analisis

koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.28

Uji Koefisien Determinasi kualitas kehidupan kerja, semangat kerja dengan komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936[a]	.877	.874	1.44518

a. Predictors: (Constant), semangat kerja, kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan perhitungan manual dan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.936 ini berarti bahwa secara parsial kualitas kehidupan kerja (X_1), semangat kerja (X_2) mempengaruhi komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 87,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 4.29

Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	kualitas kehidupan kerja	.900	.933	.922	.839
	semangat kerja	.090	.416	.232	.084

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel kualitas kehidupan kerja = 0.900 x 0.933 = 0.8397 x 100% = 84%
2. Variabel semangat kerja = 0.090 x 0.416 = 0.0374 x 100% = 3.7%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar 84% dan diikuti dengan variabel semangat kerja (X_2) sebesar 3.7%. dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 87,7% sedangkan sisanya 10,3% merupakan kontribusi variabel lain, seperti disiplin kerja, dan motivasi kerja.

4.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

4.5.1 Pengujian Hipotesis kualitas kehidupan kerja Terhadap komitmen organisasi

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, kualiatas kehidupan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

$Ha : \beta_2 \neq 0$, kualitas kehidupan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

α = 5%

Tabel 4.30

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) kualitas kehidupan kerja

Terhadap komitmen organisasi

Coefficients[a]

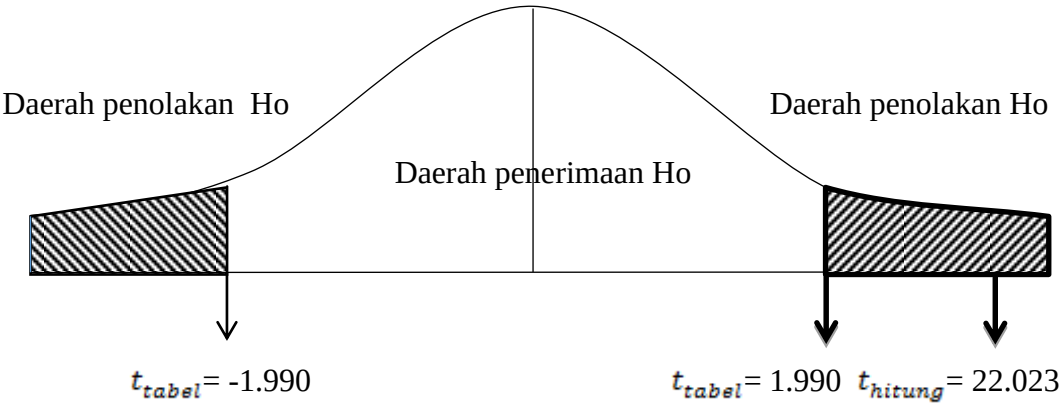
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.697	1.136		-1.493	.139
	kualitas kehidupan kerja	.321	.015	.900	22.023	.000
	semangat kerja	.060	.027	.090	2.199	.031

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 88-2-1 = 85. Maka t (0,05:85) = 1.990.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kualitas kehidupan kerja 22.023 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 22.023 lebih besar dari t_{tabel} 1.990 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan dalam penelitian Lawler dan Mueller (Kaihatu dan Rini, 2007) bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Didukung pula oleh Knoop (Kaihatu dan Rini, 2007) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan aspek prediksi yang penting terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara kualiatas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

4.5.2 Pengujian Hipotesis semangat kerja Terhadap komitmen organisasi

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho: \beta_2 = 0$, semangat kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

$Ha: \beta_2 \neq 0$, semangat kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

α = 5%

Tabel 4.31

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) semangat kerja Terhadap komitmen organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.697	1.136		-1.493	.139
	kualitas kehidupan kerja	.321	.015	.900	22.023	.000
	semangat kerja	.060	.027	.090	2.199	.031

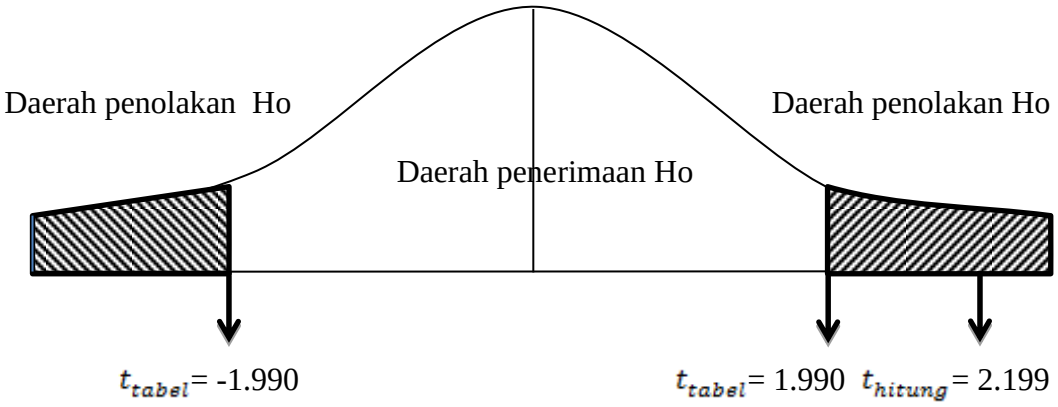
a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 88-2-1 = 85. Maka t (0,05:85) = 1.990.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kualitas kehidupan kerja 2.199 dengan nilai signifikan 0,031. Karena nilai t_{hitung} 2.199 lebih besar t_{tabel} 1.990 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan Lawler dan Muller (dalam Currivan, 2000) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting terhadap komitmen organisasional. Demikian pula yang yang diungkapkan oleh haire (1964) bahwa dengan semangat kerja, karyawan akan lebih menikmati situasi kerja dan memiliki nilai atau pandangan yang positif terhadap pekerjaanya. Semangat dan

pandangan positif karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan akan berdampak pada kinerja dan komitmen yang dimiliki karywan terhadap organisasinya.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.3

Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara semangat kerja terhadap komitmen organisasi